

NEGOCIATION ANNUELLE SUR LES SALAIRES

HSBC France - Exercice 2016

PROCES-VERBAL DE DESACCORD

Préambule

Conformément aux articles L 2242-1 et suivants du Code du travail, la Direction d'HSBC France et les Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'entreprise se sont réunies dans le cadre des négociations annuelles obligatoires portant sur les salaires au titre de l'année 2016.

Les négociations se sont tenues à l'occasion des réunions suivantes :

- ▶ Réunion 1 : le 29 septembre 2015
- ▶ Réunion 2 : le 15 octobre 2015
- ▶ Réunion 3 : le 28 octobre 2015.

Au cours de ces réunions, les principaux thèmes suivants ont été abordés :

- ▶ Bilan de la politique salariale 2015 (des documents statistiques ont été remis), en particulier rappel des mesures collectives et sélectives des deux dernières années.
- ▶ Contexte économique et financier et résultats de l'entreprise sur l'exercice 2015.
- ▶ Diagnostics partagés sur les écarts de salaires entre les Femmes et les Hommes et sur les évolutions de carrière des Femmes comparativement aux Hommes, menés conformément aux dispositions fixées par l'accord signé le 25 novembre 2014.
- ▶ Mesures salariales collectives pour l'année 2016.



1. Contexte 2015 et perspectives 2016

Lors de la première réunion du 29 septembre 2015, la Direction a présenté les éléments de contexte majeurs de l'année 2015 et a partagé les perspectives pour l'année 2016.

Dans ce cadre, la Direction a rappelé que l'année 2015 se caractérisait par une situation économique morose et globalement difficile, qui se traduisait par une absence de croissance économique et par un taux de chômage élevé.

La Direction a poursuivi en indiquant que, selon les prévisions de la Direction des Etudes Economiques d'HSBC France (septembre 2015), l'inflation moyenne en France devrait être au maximum de + 0,2% en 2015, bien en deçà des prévisions partagées l'an dernier qui étaient de 1% (prévision pour 2015 réalisée en septembre 2014).

La Direction a précisé que le secteur bancaire évoluait dans un environnement économique et financier difficile et dans un contexte réglementaire complexe, et très contraignant ne facilitant pas le développement de l'activité.

Elle a également rappelé que les taux d'intérêt relativement bas continuaient d'avoir une incidence négative sur les revenus et notamment sur les dépôts à vue et que cela impactait négativement les résultats de plusieurs lignes de métier.

Tout en rappelant la solidité financière de l'entreprise, la Direction a souligné le fait que l'année 2016 devrait, compte tenu du contexte économique, être de nouveau une année difficile. Elle a également indiqué que la situation actuelle ne nous permettait pas d'avoir une forte visibilité sur nos perspectives.

La Direction a conclu en soulignant que compte tenu de l'incertitude à venir sur les revenus, les efforts sur la maîtrise des coûts devaient être poursuivis, dans un objectif réaffirmé d'amélioration de la rentabilité financière sur tous les Métiers de l'entreprise.

La Direction a également souhaité partager avec les Organisations Syndicales sa volonté de conclure un accord et a confirmé que les mesures qui pourraient être négociées s'inscriraient dans une politique de rémunération globale qui inclurait un volet d'augmentation sélective ainsi qu'une enveloppe de variable individualisé.

2. Diagnostics partagés sur les écarts de salaires entre les Femmes et les Hommes et sur les carrières

Lors de la première réunion du 29 septembre 2015, la Direction a également présenté un bilan de la politique salariale 2015 ainsi qu'un bilan des mesures salariales et de carrière mises en œuvre en 2015 dans le cadre de l'enveloppe pour l'équité professionnelle.

La Direction a poursuivi avec une présentation détaillée des diagnostics partagés sur les écarts de salaires entre les Femmes et les Hommes et sur les carrières, tels que décrits dans l'accord signé le 25 novembre 2014 sur la diversité et l'équité au sein d'HSBC France.

Les outils de diagnostic suivants décrits dans le chapitre III – Article 7 de l'accord ont notamment été communiqués et analysés :

Tableaux sur les effectifs :

- effectifs par niveau, par métier et par sexe,
- effectifs par emploi-type, par niveau et par sexe pour les emplois-types de plus de 100 collaborateurs,
- effectifs en temps partiel par sexe
- effectifs en CDD par sexe
- effectifs par emploi-types et par métier

Tableaux sur les salaires :

- salaires de base théoriques minimum, médians, moyens, 1^{ers} et derniers déciles par niveau,
- salaires de base théoriques moyens par niveau et par sexe,
- salaires de base théoriques moyens temps plein / temps partiel par niveau,
- cumul des salaires de base théoriques moyens et des primes professionnelles par niveau et par sexe,
- salaires de base théoriques moyens par niveau des salariés qui sont en situation de handicap et de ceux qui ne le sont pas,
- salaires de base temps plein à l'embauche des nouveaux entrés pour les emplois-types comptant plus de 10 embauchés,
- salaires de base temps plein des jeunes diplômés pour les emplois-types de plus de 150 collaborateurs,
- écarts en pourcentage des salaires de base théoriques moyens par niveau et par sexe pour les emplois-types comprenant plus de 150 collaborateurs,
- écarts en pourcentage des salaires de base théoriques moyens et des primes professionnelles par niveau et par sexe pour les emplois-types comprenant plus de 150 collaborateurs,
- écarts en pourcentage des salaires de base théoriques moyens et des primes professionnelles par sexe pour les emplois-types comprenant entre 50 et 150 collaborateurs,
- écarts en pourcentage des salaires de base théoriques moyens par sexe pour les emplois-types comprenant entre 50 et 150 collaborateurs,
- analyse des écarts en pourcentage des salaires de base théoriques moyens par niveau, par sexe et par tranche d'âge pour les emplois-types comprenant plus de 150 collaborateurs,
- analyse des écarts en pourcentage des salaires de base théoriques moyens des Femmes par rapport aux autres Femmes par niveau et par tranche d'âge pour les emplois-types comprenant plus de 150 collaborateurs,
- analyse des écarts en pourcentage des salaires de base théoriques moyens des Hommes par rapport aux autres Hommes par niveau et par tranche d'âge pour les emplois-types comprenant plus de 150 collaborateurs,
- montants des primes et indemnités diverses.

Tableaux sur les carrières :

- promotions par sexe et par niveau,
- situation comparée de 2008 à 2015 de l'évolution du niveau de classification des Femmes et des Hommes.

Conformément à la signature le 17 juillet 2015 de l'accord relatif au contenu des informations transmises aux organisations syndicales dans le cadre des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, un nouveau document intitulé « masse salariale et données concernant les emplois types supérieurs ou égaux à 30 collaborateurs » a également été transmis aux négociateurs désignés :

Masse salariale et données concernant les emplois types supérieurs ou égaux à 30 collaborateurs :

- Masse salariale globale de la rémunération
- Salaire moyen, médian et part variable moyenne pour les emplois types supérieurs ou égaux à 100 collaborateurs
- Salaire moyen, médian et part variable moyenne pour les emplois types supérieurs ou égaux à 30 collaborateurs et inférieur à 100 collaborateurs

Ces diagnostics ont servi de base aux propositions de la Direction sur le volet de l'équité professionnelle pour l'année 2016.

3. Etat des propositions respectives

Lors de la deuxième réunion de négociation du 15 octobre 2015, la Direction a souhaité, dès l'ouverture de la réunion, apporter des réponses aux questions complémentaires des Organisations Syndicales relatives aux documents présentés lors de la première réunion. La Direction a également, avant d'énoncer les orientations de la politique salariale pour 2015, rappelé le cadre légal de la NAO.

La Direction a explicité les éléments de contexte pour permettre une compréhension partagée de la situation (inflation, croissance, PIB, baisse des taux d'intérêt, cadre réglementaire...).

Bien que tout à fait conscientes du contexte économique difficile, les Organisations Syndicales ont exprimé leurs attentes importantes concernant la mise en place d'une mesure salariale collective pérenne avec, pour certaines, la volonté de fixer un montant d'augmentation minimum.

Une Organisation Syndicale a ajouté qu'une partie des collaborateurs bénéficiait uniquement des mesures salariales collectives, et ne bénéficiait pas des révisions salariales sélectives réservées majoritairement aux collaborateurs les plus performants.

Ainsi, au regard des éléments de contexte précités, la Direction a rappelé son souhait d'effectuer des augmentations sélectives individualisées et d'attribuer des variables individualisés. La Direction a indiqué que ses propositions relatives à la politique salariale pour 2016 s'articulaient autour des deux mesures suivantes :

- Une prime de 250 euros pour les collaborateurs dont le salaire est inférieur ou égal à 33 000 euros. La prime concernerait près de 24 % des effectifs.
- Une mesure pour poursuivre la politique d'équité professionnelle, avec l'allocation d'une enveloppe dédiée à hauteur de 200 000 euros.

Face à ces propositions, les Organisations Syndicales ont exprimé leur étonnement et leur déception, notamment sur le fait que plus de trois collaborateurs sur quatre n'étaient pas concernés par ces propositions de la Direction.

Elles ont invoqué la contribution de tous les collaborateurs aux objectifs et aux résultats de l'entreprise d'une part, et la hausse continue des dépenses de la vie courante d'autre part.

Elles ont en outre rappelé leur attachement aux mesures collectives pérennes afin que l'ensemble des salariés soient reconnus de manière équitable, et que cette mesure constituerait un vrai geste de reconnaissance pour les salariés.

Les Organisations Syndicales ont partagés avec la Direction les mesures qu'elles souhaitaient voir proposer :

L'UNSA :

- ▶ Une révision salariale de 0,8% pour les collaborateurs dont le salaire est inférieur ou égal à 60 000 €, avec un montant minimum de 400 €
- ▶ Une prime de 250 € pour tous les collaborateurs.

La CFTC :

- ▶ Une révision salariale de 1,5% pour les techniciens
- ▶ Une révision salariale de 1 % pour les cadres

La CFDT a évoqué son souhait de privilégier une mesure collective, comme un complément d'intéressement en lieu et place de la prime proposée par la Direction Générale, ce qui permettrait de couvrir tous les collaborateurs de l'entreprise.

La CGT :

- ▶ Une révision salariale de 1,5% pour les techniciens
- ▶ Une révision salariale de 1 % pour les cadres dont le salaire est inférieur ou égal à 60 000 €.

FO :

- ▶ Une révision salariale de 3 % pour les techniciens
- ▶ Une révision salariale de 2 % pour les cadres.

Le SNB a pour sa part transmis en séance un document évoquant des éléments de contextes externes (perte du pouvoir d'achat avant impôt de 5% depuis 2009 et taux d'inflation prévisionnel 2016 de 1,3%) et internes en énumérant les différentes économies réalisées par l'entreprise (la non utilisation de la mise en place du pacte de responsabilité au niveau social, l'excédent du CRPB de 600K€, l'abaissement à venir de 10% du taux de la contribution patronale sur les actions gratuites, la baisse du remboursement des frais de transport liée à la zone unique, la dématérialisation des tickets restaurants, l'économie de 1M€ réalisée sur l'enveloppe « NAO » de l'an passé, le rétablissement du taux de cotisation « prévoyance » provenant de l'arrêt de la mesure exceptionnelle sur 2015).

Sur ce même document, le SNB a formulé ses demandes :

- ▶ 1,5 % d'augmentation collective
- ▶ 2,2 % d'augmentation de l'enveloppe destinée aux augmentations individuelles
- ▶ Une enveloppe « Equité » de 500 K€
- ▶ Une revalorisation des montants de majoration de la rémunération annuelle de base lors des changements de niveau (accord de 2005)
 - TMB : 1 500 € au lieu de 1 100 €
 - De TMB à Cadre : 2 500 € au lieu de 2 000 €
 - Cadre : 2 500 € au lieu de 2 000 €
 - HC : 3 200 € au lieu de 3 000 €
- ▶ L'augmentation du salaire minimum « cadres » au niveau du plancher GMP soit plus de 25 % pour les cadres à forfait jour afin que ces salaires de base soient plus élevés que la moyenne des rémunérations des cadres en horaire collectif majorée des éventuelles heures supplémentaires.
- ▶ Passage du salaire minimum de 33K€ à 35 K€ pour les cadres horaires
- ▶ Passage du salaire minimum de 23K€ à 25 K€ pour les techniciens
- ▶ La mise en place de la circulaire « monde » pour les remboursements frais professionnels à l'ensemble des collaborateurs d'HSBC France.

Les Organisations Syndicales ont également indiqué que le montant alloué à l'enveloppe pour l'équité professionnelle leur semblait très insuffisant dans la mesure où il était en constante diminution depuis plusieurs années.

La Direction a notamment rappelé aux Organisations Syndicales qu'HSBC était relativement en avance sur le domaine de l'équité entre les Femmes et les Hommes en comparaison de certains de ses concurrents qui mettent en œuvre, dont certains pour la première fois, des enveloppes équité dans des proportions bien inférieures à celles mises en place par HSBC sur les 10 dernières années.

La Direction a évoqué la répartition de la consommation de l'enveloppe Equité 2015, et a ensuite mis en avant le fait que les analyses réalisées à partir du diagnostic partagé confirmaient les efforts engagés par la Direction en termes de réduction des écarts F / H depuis plusieurs années. La Direction a ainsi démontré que la réduction de ces écarts expliquait la baisse mesurée de l'enveloppe attribuée à l'équité professionnelle pour 2016.

Plusieurs Organisations Syndicales ont demandé à la Direction de revenir lors de la prochaine réunion avec de nouvelles propositions concrètes et réalistes pour l'ensemble des collaborateurs.

Lors de la troisième réunion du 28 octobre 2015, la Direction a tout d'abord apporté des réponses aux questions émises par les Organisations Syndicales lors de la précédente réunion (dont la ventilation de la consommation de l'enveloppe Equité 2015 par métiers, répartition des promotions 2015 par région,...).

La Direction est ensuite revenue vers les Organisations Syndicales avec une nouvelle proposition. La Direction a indiqué avoir souhaité élargir le nombre de collaborateurs bénéficiaires de cette prime et maintenir le montant de l'enveloppe Equité professionnelle.

Sur ces bases, les propositions suivantes ont ainsi été énoncées par la Direction :

- Une prime de 300 euros pour les collaborateurs dont le salaire est inférieur ou égal à 35 000 euros. La prime concernerait près de 30 % des effectifs.
- Attribution d'une enveloppe pour l'équité professionnelle à hauteur de 200 000 euros.

La totalité des collaborateurs de la catégorie des Techniciens serait ainsi concernée par l'une ou l'autre de ces mesures et une partie des collaborateurs de la catégorie Cadres.

La Direction Générale a précisé que l'enveloppe budgétaire consacrée aux augmentations salariales sélectives serait de 0,5 % pour 2016.

Face à ces propositions, les Organisations Syndicales ont, une nouvelle fois, exprimé leur étonnement et leur déception.

Plusieurs organisations syndicales ont notamment indiqué que les propositions de la Direction n'étaient pas conformes à leurs attentes et ont réitéré leur souhait d'une mesure d'augmentation collective.

La Direction a rappelé que le contexte économique et réglementaire dans lequel évolue HSBC France nécessite une vigilance de la part de la Direction Générale en termes de gestion de la maîtrise de ses coûts.

Les organisations syndicales ont rappelé que les collaborateurs, qui ont contribué aux bons résultats de 1^{er} semestre 2015, ont un besoin de reconnaissance qui doit se traduire par une récompense pécuniaire.

Une Organisation Syndicale a indiqué que les propositions de la Direction Générale n'étaient pas

sérieuses et qu'elles pourraient engendrer un désengagement significatif des collaborateurs.

La Direction a évoqué qu'il fallait être prudent concernant les résultats positifs du 1^{er} semestre 2015, et que ces derniers ne préjugeaient en rien des résultats sur l'ensemble de l'année 2015, notamment en raison de l'environnement volatil des marchés financiers.

En parallèle, la Direction a indiqué que selon les dernières prévisions de la Direction des Études Economiques d'HSBC France, la prévision d'inflation moyenne hors tabac en France était de 0,9% pour 2016. La Direction a également rappelé que l'année dernière, la prévision d'inflation était plus élevée que l'atterrissage, et qu'il était ainsi probable que l'atterrissage pour 2016 soit en-deçà de cette prévision de + 0,9%.

Une Organisation Syndicale a partagé avec la Direction son souhait de se voir proposer des mesures innovantes de la part de la Direction Générale, comme par exemple un complément de participation et d'intéressement.

A la suite de ces échanges, l'Organisation Syndicale SNB a partagé avec la Direction la mesure pérenne qu'elle souhaiterait voir proposer :

- ▶ Une révision salariale de 0,8% pour les Techniciens avec un montant minimum de 240 €
- ▶ Une révision salariale de 0,8% pour les Cadres avec un montant minimum de 500 €

La Direction a confirmé ses propositions, et a maintenu sa position de ne pas prévoir de mesure collective.

La Direction a ensuite précisé que ses propositions étaient dans la lignée des propositions qui avaient été élaborées l'année précédente et qu'elle se basait sur les prévisions en matière d'inflation. La Direction a ajouté que, compte tenu du contexte économique auquel les entreprises étaient confrontées, la plupart d'entre elles n'envisageaient aucune mesure salariale pérenne.

La Direction a également rappelé que la nécessaire maîtrise des coûts était l'un des axes prioritaires actuels de l'entreprise afin de préserver sa compétitivité.

c. Constat de désaccord

Au terme des débats qui ont porté sur les mesures proposées par la Direction, débats qui ont conduit celle-ci à élargir ses propositions initiales, un projet d'accord a été soumis, en date du 6 novembre 2015, aux Organisations Syndicales.

Ce projet d'accord salarial pour l'année 2016 a été signé par deux Organisations Syndicales.



4. Mesure unilatérale pour l'année 2016

Les parties n'ayant pu aboutir à un accord sur un texte conventionnel commun, la Direction appliquera unilatéralement la mesure suivante relative à l'équité professionnelle, conformément à ce qu'elle avait indiqué aux Organisations Syndicales lors de ses dernières propositions :

Une enveloppe globale de **200 000 euros** sera réservée à des augmentations sélectives et individualisées pour les situations ci-après. Les augmentations seront déterminées de manière centralisée par la Direction des Ressources Humaines – Rémunérations, en liaison avec les RRH, après analyse individuelle, et en application de l'accord du 25 novembre 2014 sur la diversité et l'équité au sein d'HSBC France et de l'accord du 27 septembre 2013 sur le Contrat de Génération HSBC France (et HSBC Global Asset Management France) actuellement en cours de renégociation. Elles seront ensuite soumises aux Managers pour validation finale.

Cette enveloppe sera utilisée pour :

- 1/ Favoriser l'équité professionnelle entre les Femmes et les Hommes (équité salariale et/ou de carrière) et l'équité temps plein / temps partiel.
- 2/ Revoir la situation salariale des salariés ayant bénéficié d'une absence de longue durée au titre des congés maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation.

Salariés ayant bénéficié d'une absence de longue durée au titre des congés maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation :

La loi sur l'égalité salariale apporte une garantie d'évolution salariale aux salariées de retour de congé maternité. En effet, à la suite du congé maternité ou d'adoption, la rémunération doit être majorée (C. travail. art. L 1225-26) des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Dans un objectif de valorisation de la compétence et de la performance, l'entreprise a choisi de compléter ce dispositif en s'engageant à ce que toute salariée de retour de congé maternité en 2016 et tout(e) salarié(e) de retour de congé d'adoption mais également de retour de congé parental d'éducation en 2016 bénéficie, à son retour, d'une augmentation du salaire annuel brut de base, égale au plus favorable des deux calculs suivants :

- Moyenne des augmentations salariales sélectives et individualisées de l'ensemble des salariés relevant de la même catégorie socioprofessionnelle que celle dont la salariée ou le salarié relève, c'est à dire la catégorie des Techniciens, celle des Cadres ou celle des Hors Classe. Il s'agit de la moyenne calculée l'année qui précède le retour de congé maternité ou de congé d'adoption ou de congé parental d'éducation.

Exemple : pour une salariée relevant de la catégorie des Techniciens et de retour de congé maternité en 2016, le calcul portera sur la moyenne des augmentations salariales sélectives et individualisées en 2015 pour la catégorie Techniciens.

Ou :

- ▶ Moyenne arithmétique des augmentations salariales sélectives et individualisées dont le (la) salarié(e) a bénéficié au cours des trois dernières années pleines travaillées avant son départ en congé maternité ou d'adoption ou avant son départ en congé parental d'éducation à l'exception des augmentations salariales spécifiquement liées à la prise de nouvelles fonctions ou responsabilités.

En cas de congés maternité, d'adoption ou de congés parentaux successifs, les 3 dernières années prises en compte seront les 3 dernières années pleines travaillées avant le premier départ en congé maternité, congé d'adoption ou congé parental d'éducation.

Les salariés ayant déjà bénéficié d'une révision salariale sélective et individualisée l'année de leur retour (en 2016) bénéficieront de cette mesure, sous déduction du montant d'augmentation du salaire déjà perçu en 2016.

- 3/ Examiner et éventuellement revoir la situation salariale des salariés en situation de handicap.
- 4/ Examiner et éventuellement revoir la situation salariale des collaborateurs ayant plus de 50 ans et n'ayant pas bénéficié d'une augmentation sélective de salaire au cours des 5 dernières années (2011 à 2015).
- 5/ Examiner et éventuellement revoir la situation salariale des Représentants du personnel, en application de l'accord du 30 octobre 2007 relatif à l'exercice du droit syndical au sein de HSBC France.



5. Dispositions finales

En application des articles L.2242-4, R.2242-1 et D.2231-2 du Code du travail, le présent procès-verbal de désaccord sera déposé en deux exemplaires originaux dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi. Ce dépôt sera assorti de la liste, en trois exemplaires des établissements auxquels le présent accord s'applique, ainsi que de leurs adresses respectives.

Un exemplaire original sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de sa conclusion.

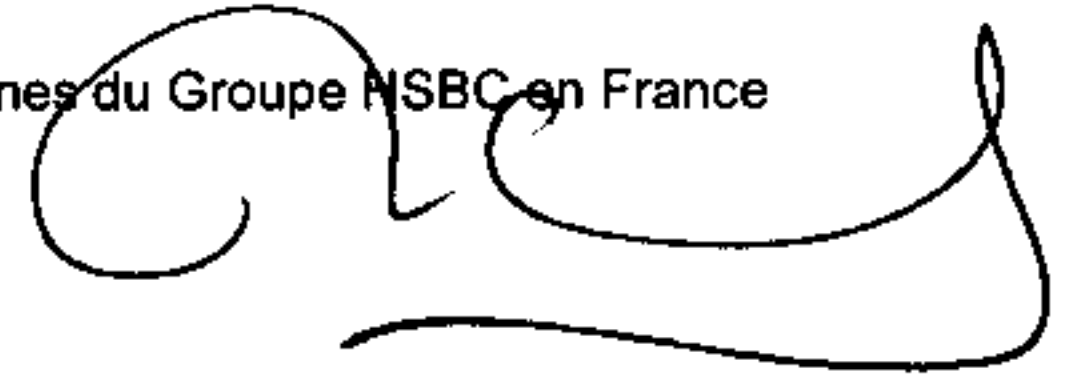
En outre, un exemplaire original sera établi pour chaque partie.

En application des articles R.2262-1 et R.2262-2 du Code du travail, le présent procès-verbal de désaccord sera transmis aux Représentants du personnel et mis en ligne sur l'intranet.

Fait à Paris, le 4 décembre 2015 en 9 exemplaires, dont 2 pour les formalités de dépôt.

Pour HSBC France :

Madame Myriam COUILLAUD, Directrice des Ressources Humaines du Groupe HSBC en France



Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

Pour la CFDT,

Pour la CFTC,

Pour la CGT,

Pour FO,

Pour le SNB,

Pour l'UNSA,